

MOBBING. LA RESPUESTA JURÍDICA EN EL PARAGUAY (1)

Por Miryam Josefina Peña Candia (2)

Una aproximación al tema

El mobbing es uno de los mayores problemas actuales en el ámbito del trabajo que consiste en el hostigamiento que sufre el/la trabajador/a durante la prestación de sus servicios. Es conocido también como acoso psicológico, acoso moral, psicoterror laboral, bossing, otros.

El mobbing tiene efectos tan nocivos en las relaciones laborales que no solo dañan la salud de los/as trabajadores/as, sino también penetran en la propia organización, la economía y la sociedad.

“El mobbing es una violencia oculta, silenciosa y a menudo invisible, incluso para aquel que lo sufre, hasta que es demasiado tarde. El maltrato psicológico, pues de eso se trata, es una tortura lenta y silenciosa pero inexorable. Ataca

(1) Este trabajo fue publicado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Corte Suprema de Justicia, en el libro *Derecho Laboral - Aportes Doctrinarios*.

(2) Ministra de la Corte Suprema de Justicia de la República del Paraguay. Docente del Doctorado en Ciencias Jurídicas. Profesora Adjunta de “Derecho de la Niñez y la Adolescencia”. Profesora Adjunta de “Derecho Civil – Personas”. Profesora Asistente de “Derecho Procesal Laboral” y Miembro del Consejo Directivo de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Asunción. Miembro de la Comisión sobre Derechos Fundamentales en el Trabajo y Prevención del Trabajo Forzoso. Representante en el Ámbito Social y Laboral, en el marco de los trabajos preparatorios de la XVIII Cumbre Judicial Iberoamericana, Paraguay 2016.

en lo más profundo de la persona, y poco a poco va destruyéndola emocional y psicológicamente, hasta terminar, en algunos casos, con su desaparición física”(3).

El mobbing, aunque parezca un fantasma –por su falta de visibilidad–, es una realidad. El acoso psicológico y sus consecuencias fatales no son una fantasía, no son un invento. De existir existen.

Así lo revelan los siguientes datos, que aunque se refieran a la realidad europea sirven de datos referenciales (4).

En el mes de junio de 2001, una encuesta (Violencia en el entorno laboral) elaborada en España por la Universidad de Alcalá de Henares, bajo la dirección del Prof. Iñaki Piñuel, reflejó que alrededor del 11,44% de los trabajadores españoles (aproximadamente 1.670.000 personas) se consideraba víctima de acoso laboral.

En setiembre de 2002, el diario español El País publicó un artículo con referencia al estudio realizado en España por el CSI-CSIF, que indicaba que el 15% de las bajas laborales, encubren situaciones de acoso en el trabajo, afectando a más de 2.000.000 de personas.

Estudios realizados en Suecia estiman que entre un 10 y un 15 % de suicidios tienen causa directa en este tipo de acoso (Revista de la OIT, N° 26, setiembre/octubre de 1998), lo que motivó a Heinz Leymann a decir que: *“El acoso laboral se convierte en el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un Tribunal”*.

Las noticias sobre el mobbing son cada día más alarmantes. En julio de 2012, el diario local La Nación publicó un suelto sobre el caso “France Telecom”, empresa imputada por la justicia francesa en la causa que investiga los suicidios que se produjeron en la plantilla de esa compañía entre 2008 y 2009, habiendo abarcado la pesquisa unos 35 casos de suicidios. Los informes remitidos al juez por los inspectores médicos dan fe de la denuncia de los sindicatos del personal

(3) Abajo Olivares, F. J., “Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral”.

(4) Abajo Olivares, F. J., op. cit., p. 12.

de la empresa por acoso laboral y de que la misma tramó un sistema encaminado a reducir “por todos los medios, miles de empleos”.

Estas cifras, más que elocuentes, dan la razón a quienes definen el mobbing como “La nueva plaga laboral del Siglo XXI.

Este fenómeno conocido como mobbing no es nuevo, siempre estuvo latente, hasta que emergió en la década de los 80, como consecuencia de la profundización del estudio del comportamiento “acosador” en las organizaciones humanas, especialmente en el ámbito de las relaciones laborales. Dicho estudio se inició en el campo de la Psicología y, por sus repercusiones, actualmente se posiciona cada día con más fuerza, en el ámbito del Derecho.

Sin embargo, son pocos aún los países que cuentan con una legislación específica sobre el tema y nuestro país no escapa a esta situación. Es más, en nuestro caso, además de faltar una legislación específica sobre el mobbing, la jurisprudencia es bastante exigua, con decir que hasta el momento solo existe una sentencia dictada en un caso paradigmático de mobbing (S. N° 105/2007, Tribunal Laboral 2ª S. Capital). Realmente son muy pocos, apenas esporádicos, los planteamientos de litis con implicancia de mobbing, lo cual no significa que el problema no exista en nuestro país, ya que está demostrada su existencia a nivel internacional.

La falta de denuncia y de demandas de mobbing, podría deberse al desconocimiento sobre el tema por parte de los trabajadores, abogados y aun de los empleadores, lo que impide visibilizar el problema. De ahí la importancia de su difusión a los efectos de la concienciación sobre la existencia de este fenómeno tan pernicioso.

La ausencia de una legislación específica de regulación del mobbing en el Paraguay no es óbice para que los jueces sancionen y establezcan reparaciones recurriendo a las normas protectorias del trabajador —existentes en el marco jurídico de nuestro país— que están consagradas en la Constitución Nacional, en el Código Laboral, en las Leyes específicas del trabajo y en los documentos internacionales sobre DDHH.

En el marco de toda esta motivante situación se ha elaborado este trabajo que consiste en un compendio de conocimientos básicos relacionados con el mobbing (extraídos de la abundante literatura internacional sobre el tema), realizado

en el afán de ofrecer la información pertinente para quien por alguna circunstancia –de trabajo, estudio, profesión, cargo– necesita estar enterado/a de la existencia de este problema que permea las relaciones en el ámbito del trabajo, conocer sus particularidades y así poder identificarlas para actuar en consecuencia.

Se espera que sea útil para quienes lo lean, ya que es ese el propósito para el cual fue estructurado.

Mobbing: Concepto y definiciones

¿Qué se entiende por mobbing? Para dar respuesta, y entender mejor el significado de mobbing es necesario comenzar por la definición dada en el campo de la Etología –ciencia que estudia el comportamiento animal– por el etólogo alemán Konrad Lorenz (Premio Nobel de Medicina en 1973 por la contribución de sus estudios sobre la conducta animal a la Medicina Psicosomática y a la Psiquiatría), quien en sus estudios sobre la agresividad intraespecie, realizados en la década de los 60, encuentra sorprendentes similitudes entre el comportamiento de las ratas y los babuinos respecto del comportamiento humano. No pocos consideran como la definición de mobbing la realizada por Konrad Lorenz: “*Mobbing es el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte*”. Sin embargo, el mismo que le atribuyó esa definición, José Luis González de Rivera en su artículo “El síndrome de acoso institucional” (año 2000) y más tarde en su libro “El maltrato psicológico” (año 2002) llega a la conclusión de que no existía la referida cita. No obstante, este autor propone en memoria de Konrad Lorenz, la siguiente definición etológica: “*Mobbing es el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte; o el de la mayoría de ellos contra un individuo distinto por alguna diferencia, defecto o rasgo significativo*” (5).

A partir de la década de los 80 los conocimientos del campo de la etología se trasladan al estudio del comportamiento humano en las organizaciones. El psicólogo alemán Heinz Leymann, profesor de la Universidad de Estocolmo, considerado como el experto internacional más reconocido en el campo del Mobbing Laboral, fue el primero en profundizar en el comportamiento “acosador” en las organizaciones humanas, especialmente en el ámbito de las relaciones laborales

(5) González de Rivera, José L., “El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso”, p. 84.

y fue quien aplicó por primera vez el término *mobbing*, derivado del verbo inglés “*to mob*” –que significa acosar, hostigar, atacar, agredir, maltratar–, en el campo de la psicología laboral, en ocasión del Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo realizado en Hamburgo en el año 1990.

En expresiones de Heinz Leymann “El *mobbing* o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicósomática y social” (6).

Leymann puntualiza que: “El *mobbing* es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de manera aislada, podrían parecer anodinas o sin importancia, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos”. Resalta asimismo la idea del *mobbing* como un “proceso”. Un proceso de destrucción, sistemático y continuado.

Marie-France Irigoyen, otra destacada especialista en el tema, considera que el acoso moral consiste en “cualquier manifestación de conducta abusiva y, especialmente, comportamientos, palabras y actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, con el fin de poner en peligro su empleo o de degradar el clima de trabajo”. Entiende el “acoso moral como un proceso, en sí mismo, de desmoralización deliberado y continuado”. Es decir, se busca un efecto de soledad, incompreensión y desesperanza. Marie-France vincula el fenómeno del acoso moral a la perversidad humana al afirmar que “mediante un proceso de acoso moral, o de maltrato psicológico, un individuo puede hacer pedazos a otro”, añadiendo “el ensañamiento puede conducir incluso a un verdadero asesinato psicológico” (7).

Para Iñaki Piñuel y Zabala, profesor de la Universidad de Alcalá de Henares, “El acoso laboral tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar,

(6) Leymann, Heinz, “*Mobbing. La persecución en el trabajo*”, p. 26.

(7) Irigoyen, Marie-France, “*El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*”, Paidós, Barcelona, 1999.

amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la oportunidad que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas” (8).

La Carta Social Europea del 3 de mayo de 1996, al referirse al acoso moral, habla de “actos condenables o explícitamente hostiles dirigidos de modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo...”.

La Comisión Europea, el 14 de mayo de 2001 definió el mobbing como: “Un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”.

Concepto Jurídico de Mobbing

En la Sentencia 291/2002, dictada en los autos: 374/2002 por el Juzgado de lo Social N° 2 Girona – España, se reconocen los esfuerzos realizados desde un prisma sociológico, pero a la vez se reconoce la insuficiencia de los mismos desde una óptica jurídica, razón por la cual hace una traducción jurídica del mobbing como “*presión laboral tendenciosa*”, al definirse como aquella presión tendiente a la autoeliminación de un trabajador, mediante su denigración laboral, y explica cada elemento de la definición acotada por ella, con conceptualizaciones claras y precisas, cuyos conocimientos podrán acercar con más tino al planteamiento y solución de un caso dado en que se encuentre implicado el problema de mobbing, razón por la cual paso a transcribir prácticamente in extenso la referida explicación conceptual.

Presión. Para que podamos hablar de *mobbing* es necesario que se ejerza una presión, y que la víctima sienta esa presión. Por presión se entiende toda conducta que desde un punto de vista objetivo **puede ser percibida como un ataque**. Es irrelevante a efectos de afirmar la presencia de presión que ésta haya

(8) Piñuel y Zabala, Iñaki. “Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo”, p. 55.

llegado a generar o no bajas laborales en la víctima, u otros estigmas. Si ha existido dicho ataque sobre la víctima –y se reúnen el resto de los requisitos que se analizan a continuación–, se habrá producido una presión laboral tendenciosa. La presión puede ser explícita o implícita. Tanto si ésta se produce mediante malas palabras, como si se produce mediante miradas, risas, o “dándose la vuelta”, estamos ante una presión, y en este sentido no se debe olvidar que una de las formas más efectivas del *mobbing* es **hacer el vacío a la víctima**.

Laboral. La presión sufrida debe ser consecuencia de la actividad laboral que se lleva a cabo, y **en el lugar de trabajo**. Que sea consecuencia de la actividad laboral implica que sea cometida por miembros de la empresa, entendida ésta en sentido amplio, es decir, por personas que dependan funcionalmente de la empresa, aunque orgánicamente dependan de otra entidad. Que la presión se realice en el lugar de trabajo supone un límite geográfico a su comisión. La razón de ser de ello radica en que fuera de la empresa, la persona tiene una mayor libertad, tanto de reacción, como para su elusión; pero también en que fuera del lugar de trabajo, fuera del ámbito de organización y dirección, la capacidad de supervisión empresa y reacción, disminuye drásticamente.

Tendenciosa. Es sin duda el requisito más importante, es el requisito que adjetiva toda la expresión, y es el requisito que conceptúa más nítidamente cuál es el problema al que nos enfrentamos: la no admisibilidad por la conciencia social de dicha presión laboral. La tendenciosidad, tanto en su vertiente finalista como en su vertiente de comportamiento abyecto, se convierte en la columna vertebral del *mobbing*. La tendenciosidad, en su acepción finalista significa que la presión laboral “tiende a” o, dicho de otra forma, que **responde a un plan (...)** la existencia de un plan o, en otras palabras, la existencia de un comportamiento alineado en un plan de sistemático hostigamiento será una cuestión de prueba y, como tal, el juez apreciará **ponderando la totalidad de los indicios probatorios** que se le presenten, con lo que la existencia del mismo es una conclusión y no una premisa. Dicho plan requiere de una permanencia en el tiempo; para que se pueda hablar de un comportamiento “tendente a”, es necesario que tales manifestaciones de voluntad se repitan a lo largo de un periodo, pues de lo contrario estaríamos ante un hecho puntual y no ante una situación de *mobbing*. Dicho plan precisa de una **reiteración de comportamientos**; ya se ha expresado que una de las diferencias entre el conflicto laboral simple y el *mobbing* es que el primero es puntual y el segundo reiterado. La reiteración de comportamientos no es más que la consecuencia lógica de un plan, de una actitud tendente a un resultado, pero

será en el caso concreto, y solo en él, donde se analizará esa reiteración de comportamientos como evidenciadores de dicho fin (...). Desbriznar los supuestos en los que concurre tal comportamiento tendencioso, de aquellos otros en los que no concurre, obliga a profundizar en el objeto final del *mobbing*. Para muchos autores lo que se pretende con el *mobbing* es **provocar el vacío al trabajador**, en la idea de que no lo resistirá psicológicamente y así se marchará de la empresa (...). Para otros autores lo tendencioso del *mobbing* es que **busca dañar la salud psicológica** del trabajador; una vez más estamos muy cerca de qué es la tendenciosidad, pero en puridad el *mobbing* no busca el daño por el daño, **busca que ese daño genere un resultado**. La esencia del *mobbing*, la tendenciosidad de este comportamiento abyecto, es la **denigración laboral** que busca provocar la autoeliminación del trabajador (abandono laboral o, en su defecto, la baja médica). Este elemento teleológico me parece fundamental tenerlo siempre presente en toda definición de *mobbing*, pues si algo caracteriza a éste es el objetivo: **que la persona se elimine laboralmente, mediante su ataque psicológico**. De aquí se extrae que el repudio por parte de la conciencia social laboral, deriva de dos vías, tanto por buscar la denigración laboral, como por buscar la autoeliminación. La denigración laboral es algo que está prohibido por el ordenamiento jurídico y es conocido. Tal concepto es más amplio que la referencia antedicha del vacío laboral, pero entiendo que comprende mejor todos los supuestos posibles de tendenciosidad, los cuales no siempre pasan por esta arma del vacío laboral (...). La búsqueda de la autoeliminación es su aspecto esencial, y es especialmente repugnante para la moral social colectiva, tanto por las consecuencias que tiene para la víctima, como por su cobardía. En lugar de plantear el conflicto de forma que se resuelva con las reglas laborales vigentes (indemnización por despido improcedente, acuerdo pactado para la extinción de la relación laboral, etc.), se busca alcanzar un acto unilateral del adversario, con la obvia pretensión de sortear su amparo legal. Una vez que es el propio sujeto pasivo de la presión quien solicita el abandono del puesto de trabajo –definitivo o médico–, el objeto del *mobbing* se ha cumplido, y el fraude a la ley se ha consumado. Resumiendo todo lo anterior en una sola frase (...), ésta sería: ***mobbing* es la presión laboral tendiente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración laboral.**

Caracteres Configurativos de Mobbing

La debida identificación de una situación de *mobbing* constituye el paso previo y obligatorio a los efectos de su prevención, su regulación y su sanción,

así como la imposición de las medidas resarcitorias en las instancias jurisdiccionales. De ahí la importancia de distinguir los caracteres configurativos del mobbing.

Al respecto, estimo apropiado apuntar in extenso las consideraciones expuestas por Juan Mejica, enriquecidas con interesantes citas doctrinales y jurisprudenciales (9).

Constituyen elementos fundamentales del concepto de mobbing los indicados a continuación:

– **Las conductas o comportamientos humillantes o vejatorios.** Y es tal el cúmulo de actuaciones que comportan una humillación o vejación, que resulta muy difícil precisar o concretar cuáles son aquéllos, ya que pueden consistir tanto en maltratos verbales, como en actuaciones dirigidas a desacreditar al trabajador, con la difusión de críticas en público o rumores sobre su persona, así como una continua falta de respeto o educación hacia la víctima, minusvalorando o despreciando su actividad laboral en el seno de la empresa. La consecuencia de este polimorfismo es la necesidad de tener que analizar cada caso concreto, cada situación, de manera pormenorizada e individualizada, para poder calificar una conducta como constitutiva de acoso en el trabajo.

– **La reiteración de los comportamientos humillantes o vejatorios.** Pues tiene que haber una continuidad en el comportamiento del acosador, sin necesidad de que éstos sean idénticos, ni de la misma intensidad, debiendo mantenerse durante un plazo de tiempo prolongado, para que efectivamente produzca una perturbación anímica en quien los sufre.

Así, normalmente no bastará un solo acto o actuación para que estemos en presencia del acoso moral. Se precisará una serie de actos u omisiones que atenten contra la integridad moral y psíquica del trabajador con clara finalidad de perturbar el normal desarrollo de su trabajo, y, al final, ocasionar el cese de la actividad laboral. En este sentido se manifiestan Escudero Moratalla y Poyatos Matas

(9) Méjica, Juan. “Mobbing: Trato indigno y legislación laboral”, publicado en Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales, N° 11, Sección Artículos, 01 de diciembre de 2004. Disponible en el sitio web: <http://pdfs.wke.es/8/2/9/1/pd0000018291.pdf>.

cuando afirman que: *“Los actos constitutivos de la práctica de violencia psicológica deben ser actuaciones tajantes y con claro propósito de dañar y herir el equilibrio emocional de la víctima. Dichas actividades deben ser sistemáticas, recurrentes y no aisladas, unidas y concatenadas por un propósito conductor: aislar a la víctima, destruir su reputación, desmembrar sus redes de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, y atentarse contra su personalidad y dignidad degradándola hasta el extremo de conseguir que sea la propia víctima la que abandone su puesto de trabajo voluntariamente y con coste cero para la empresa”*.

De igual modo se han pronunciado distintas Salas de lo Social, al señalar que “una mera discrepancia, contrariedad o tensión generada en el trabajo o por el trabajo no puede calificarse como *“mobbing”*, que es, más bien, o consiste en la creación de un ambiente hostil, hasta hacerlo insoportable para el trabajador, lo que se manifestará de forma nociva para él, y caracterizado (el ambiente o entorno de bajeza) por la transferencia de diversas proyecciones negativas tendientes al menosprecio o desprecio, al que el sujeto activo (singular, plural o colectivo) desearía enlazar la pérdida de la autoestima, el derrumbamiento psicológico, la flojedad o debilitamiento espiritual, la humillación o cualquier otra consecuencia negativa, en una extensa manifestación, como sufrimiento o castigo caprichoso y arbitrario para la víctima”.

Y se insiste en esta exigencia por la Sala de lo Social de Galicia, al precisar que, ocultando el acoso moral una intención de dañar y siendo una conducta compleja, continuada, predeterminada y sistemática, su existencia no depende de la concurrencia de un solo acto aislado, sino de la concurrencia de varios actos de hostigamiento, algunos de apariencia lícita, otros claramente ilícitos, y de esa concurrencia conjunta, se deduce indicio de acoso moral no existiendo en lógica consecuencia, una vulneración, por una valoración arbitraria de los elementos fácticos del debate litigioso, del Art. 24 de la Constitución.

– **La intencionalidad de la conducta vejatoria.** De indudable trascendencia para la calificación de una conducta de acoso moral es la intencionalidad, voluntariedad o finalidad perseguida, que no es otra cosa que la de “victimización”, de causar un mal o daño al trabajador acosado.

Como precisa la STSJ de Galicia de 8 de abril de 2003, ya citada, la intención de dañar, característica del acoso moral, se concreta en actos ilícitos social-

mente aceptados – justamente, la intención de dañar los hace ilícitos, aunque dicha intención no suele aparecer externamente, ocultándose en una apariencia de normalidad– como, sin ir más lejos, la interposición de denuncias ante organismos públicos o el ejercicio de las facultades empresariales de control del trabajador. Si el acoso moral se limitase a estas actuaciones su demostración sería hartamente dificultosa, pero estas actuaciones pueden no operar, en sí mismas, como determinantes, sino como indicios a valorar.

– **Por último**, será igualmente necesario para que una determinada conducta merezca el calificativo de constitutiva de “*mobbing*” que entre el daño psicológico producido –se haya conseguido o no la finalidad perseguida– y la actuación activa o pasiva del sujeto activo de la actuación exista una clara y patente relación de causalidad que habrá de ser, en todo caso, objeto de prueba por quien alegue el acoso.

En fin, un acabado ejemplo de caracterización del *mobbing* puede verse en la Sentencia del Juzgado de lo Social N° 6 de Granada, de 7 de octubre de 2002, cuando refiere que: “*La valoración de la conducta de acoso se ha de hacer en su conjunto, ya que, aisladamente, los actos pueden carecer de significación suficiente y ser de expresa dificultad de valorar la existencia del mismo en el ámbito empresarial y de persona hostil al acosado, que niega la existencia de mobbing por sistema*”. Con esta interpretación se dejan claros dos aspectos fundamentales: por un lado, la necesaria existencia de un comportamiento global del acoso, repetido, sistemático, destructivo; y de otro, la negativa sistemática, también del acosador, que nunca reconocerá su comportamiento, incluso en muchos casos creyendo que esa es la forma correcta de gestionar a los trabajadores acosados.

Motivación del Mobbing

En general, se considera entre las motivaciones del *mobbing*, las siguientes:

“Justificar un despido para el que no hay argumentos sólidos”.

“Desplazar a la víctima para poner en su lugar a otro trabajador que la sustituirá”.

“Forzarla a un abandono ilícito mediante chantaje o amenaza de su puesto de trabajo”.

“Obligarla mediante todo un asedio a solicitar el traslado o a aceptar una jubilación anticipada”.

“Ahorrarse el coste de la indemnización de un despido improcedente que no se puede o quiere desembolsar”.

“Aislar a una persona que puede hacer sombra al acosador”.

“Aislar a una persona que técnica u organizativamente puede “desmontar el chiringuito” del acosador”.

“Aislar a una persona a la cual se considera contraria a la cultura que el acosador impone en el Departamento” (10).

Distintos tipos de Mobbing

La literatura especializada registra los siguientes tipos de Mobbing, respecto de cuyos comentarios sigo en su mayor parte la exposición de Abajo Olivares (11).

– **Mobbing “horizontal”**: Es lo que se conoce como acoso realizado “entre pares” entre “iguales”; que es aquel en el que uno o varios trabajadores son acosados por uno o varios compañeros de similar nivel jerárquico dentro de la organización. Abajo Olivares señala alguna de las posibles detonantes o causas de esta clase de mobbing: lo que se llama “*el síndrome del cuerpo extraño*”, que se produce cuando en una organización, con pautas de conducta, costumbres y hábitos determinados, así como de comunicación y de comportamiento, se introduce un elemento nuevo, “extraño”, que no se acomoda al statu quo preexistente. El organismo reacciona eliminando el cuerpo extraño del resto, como una especie de barrera protectora, para posteriormente conseguir su destrucción y eliminación total, a nivel social –y laboral– se busca aislar al elemento “extraño”, diferente, buscando su posterior eliminación física, ya sea de la organización misma, o del

(10) María Del Carmen Vidal Caceros, “El Mobbing en el trabajo: Su problemática”, disponible en el sitio web: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2163193>.

(11) Abajo Olivares, F. J., “Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral”, pp. 32/37.

área de trabajo, mediante traslado a otros sectores. La *existencia de problemas o conflictos personales no resueltos* es otro de los posibles detonantes del mobbing, que pueden estar generados en el ámbito estrictamente laboral o fuera de él. Ante la imposibilidad de resolver de manera adecuada y satisfactoria ese conflicto, éste irá incrementándose y puede encontrar en el mobbing una aparente “salida” o válvula de escape. Se indica como otra de las causas “*las competencias internas dentro de la organización*”, que se presentan ante un mercado laboral con escasas posibilidades y en organizaciones con esquemas cerrados, situaciones en las que cualquier compañero de trabajo es un competidor por el ascenso dentro de la pirámide jerárquica. Otro de los posibles detonantes del mobbing horizontal: “*el sentimiento de envidia*”; y también la “*personalidad psicopática*” ante la existencia de individuos que necesitan hacer daño a otros para sentirse ellos mismos mejor. Y no falta el que acosa para “*mitigar el aburrimiento o pasar el rato*”, que encuentra en “*esa diversión*” una salida a sus frustraciones.

– **Mobbing “vertical descendente” o “bossing”**: Es el acoso que ejecuta el jefe o superior jerárquico sobre uno o más subordinados. Marie France Irigoyen acota que esta clase de mobbing es la más frecuente en el contexto actual, que da a entender a los trabajadores asalariados que deben estar preparados para aceptar cualquier cosa con tal de conservar su empleo. La empresa permite que un individuo dirija a sus subordinados de un modo tiránico o perverso, ya sea porque le conviene, o porque no le parece importante. Pero las consecuencias para el subordinado son muy gravosas. Se puede tratar simplemente de un abuso de poder: un superior hace uso desmesurado de su posición jerárquica y acosa a sus subordinados por miedo a perder el control. Suele suceder con los directivos intermedios. Se puede tratar también de una maniobra perversa de un individuo que necesita aplastar a los demás para destacar, o que simplemente para existir necesita destrozar a un individuo al que elige como chivo expiatorio (12).

– **Mobbing “vertical ascendente”**: Si bien es el más raro, no por eso es menos grave. Se da cuando una determinada persona que ocupa un cierto grado de jerarquía superior en la organización es acosada por uno o varios de sus subordinados. Existen varios supuestos en los que se produce esta variante del mobbing, por ejemplo, cuando se incorpora en la organización alguien que viene del “*exterior*” a ocupar un puesto jerárquico y que trae su propio contingente de

(12) Irigoyen, Marie France, op. cit., p. 55.

ideas, métodos o estilos que no coinciden con los que hasta ese momento imponían en la organización o en el grupo de trabajo y que, obviamente, son rechazados por sus subordinados. Otro supuesto que puede causar situaciones similares puede darse en aquellos casos en los que el recién llegado ocupa la posición jerárquica de "privilegio" no con base a capacidades personales o profesionales, sino sencillamente en la "*portación de apellido*". Otro supuesto frecuente en el que se generan episodios de mobbing ascendente – *Primus inter pares*– tiene lugar cuando se asciende a alguien del grupo de iguales, convirtiéndolo en su superior jerárquico, con poder sobre los que hasta el día anterior fueron sus compañeros. En otros casos se premia al "*infiltrado*", es decir, aquel que durante un tiempo se convirtió en confidente de la cúpula jerárquica. También está el caso de la "serruchada de piso", cuando alguien del grupo, con suficiente capacidad para influir sobre el resto (sin que éstos se den cuenta de la manipulación de que son objeto), ansía el puesto del superior jerárquico, o pensaba que era el "candidato natural" para ocupar ese cargo de responsabilidad y poder... hasta que llegó "el nuevo". Sus esfuerzos se centrarán en hacer caer de su posición al nuevo jefe.

– **Mobbing estratégico o institucional.** Responde a una estrategia de la propia empresa, o sea, de desarrollo de acciones o conductas de acoso sistemático instados, coordinados o facilitados por el entorno organizacional, con fines específicos y bien determinados. Frecuentemente las empresas y organizaciones buscan desprenderse de aquellos individuos molestos, incómodos, o a quienes consideran inservibles ya a sus fines. A menudo también pretenden conseguirlo haciendo caso omiso de las leyes y elementos protectores que el trabajador tiene a su favor. La empresa prepara el escenario para que un despido absolutamente injustificado se convierta en el resultado de una supuesta medida disciplinaria necesaria y comprensible. Estas realidades justifican lo que se ha dado en decir del mobbing, que es una "*lenta y silenciosa alternativa al despido*".

– **Mobbing maternal.** Se denomina "*mobbing maternal*" al **acoso sistemático contra las mujeres embarazadas.** En este tipo de acoso, el objetivo principal no es la eliminación ni la destrucción de la víctima, que hasta el momento de quedarse embarazada podía ser una trabajadora bien integrada en el grupo y no considerada amenazante por el acosador. El objetivo que el acosador (normalmente el dueño o jefe de la empresa) busca con el mobbing maternal es ejemplarizante. Es decir, con el acoso a esa mujer embarazada quiere que todas las demás mujeres de la empresa sepan lo que pueden esperar si cometen el "**error**" de que-

darse embarazadas y no se atrevan a hacerlo. A pesar de que no se busca la eliminación o destrucción de la víctima, por desgracia, las consecuencias físicas y psicológicas aparecen igualmente.

Los datos sobre mobbing maternal son alarmantes. En España, la **fundación Madrina**, que es una asociación de ayuda a las jóvenes embarazadas en riesgo de exclusión social, afirma que la mitad de las mujeres que atienden han sufrido acoso laboral en el momento de quedarse embarazadas. Iñaki Piñuel, profesor de la Universidad de Alcalá de Henares, uno de los mayores expertos en mobbing, recoge en sus estudios que un 18% de las trabajadoras han denunciado que en su empresa se producen presiones contra las mujeres por causa de su maternidad. Teniendo en cuenta que muchos de estos casos no se denuncian, la cifra real de casos podría incrementarse hasta números muy superiores.

Este tipo de acoso atenta directamente contra la libertad de elección de muchas mujeres, que no pueden elegir quedarse embarazadas sin ver peligrar su puesto de trabajo o sin ser sometidas a humillaciones y malos tratos. Además, pone en peligro su equilibrio físico y psicológico en una etapa muy delicada, pudiendo tener graves consecuencias para la salud de la mujer y de su futuro hijo(13).

– Mobbing según sus efectos.

Se suele distinguir la gravedad del “*mobbing*” en función de sus efectos y se considera: a) mobbing de primer grado, cuando el individuo logra resistir, escapar, o consigue reincorporarse al mismo o similar puesto de trabajo; b) mobbing de segundo grado, si no puede resistir ni escapar inmediatamente, sufre incapacidad mental o física, temporal o prolongada, y tiene dificultades para reincorporarse al trabajo; c) mobbing de tercer grado, cuando la persona afectada es incapaz de reincorporarse al trabajo y sus efectos hacen improbable la rehabilitación, a menos que sea sometido a tratamiento especializado. La mayoría de las veces la persona acosada se encuentra afectada ya de trastornos psicológicos e incluso físicos, ya que al bajar las defensas aparecen males a los que la víctima

(13) Al respecto, puede consultarse el siguiente sitio web: <http://www.elmobbing.com/mobbing-maternal-acoso-laboral>.

ya estaba predispuesta como problemas dermatológicos, cardíacos, gastrointestinales o alérgicos” (14).

Otros trastornos laborales que NO son Mobbing

No debe confundirse el mobbing con otros trastornos laborales similares como: el estrés laboral; el síndrome de *burn-out*; el acoso sexual en el lugar de trabajo; los problemas organizacionales, de dirección y liderazgo; violencia de género; discriminación. Estos comportamientos no constituyen mobbing, aunque algunas veces sean su punto de partida o su consecuencia.

El estrés laboral. Podríamos definir el estrés laboral como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas y que suele aparecer cuando se produce un desajuste entre el puesto de trabajo y la organización. La actual organización empresarial en el marco de un mundo globalizado y tecnificado es una verdadera incubadora del estrés profesional. La inevitable lucha profesional que impone el mundo del trabajo de nuestros días, en el que la competitividad, los horarios agotantes y la dureza de las nuevas tecnologías no permiten el desarrollo de una vida profesional que compagine adecuadamente con la vida familiar y social, en modo alguno puede asimilarse al hostigamiento psicológico intencionado, reiterado y sinuoso que caracteriza al acoso moral. El estrés laboral puede ser destructivo si se sobrepasan unos determinados límites, pero el acoso moral destruye por su propia naturaleza. El primero se puede curar con el descanso, pero el segundo, difícilmente se supera en el marco de la misma organización empresarial. En el mobbing podemos señalar un “culpable” externo que es el que ejerce conscientemente una presión psicológica mientras que en el estrés no suele haberlo (15).

El síndrome de burn-out. Este fenómeno, llamado también síndrome de “estar quemado”, de “desgaste profesional”, “quemazón profesional”, es definido

(14) María Del Carmen Vidal Caceros, “El Mobbing en el trabajo: Su problemática”, disponible en el sitio web: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2163193>.

(15) Varela Austrán, Benigno. “El acoso moral o mobbing en el trabajo”, en Cuadernos de Derecho Judicial –Constitución y Justicia social– Consejo General del Poder Judicial. España, 2003.

como “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas”. Otra definición: “Es el estado de agotamiento mental, físico o emocional, producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes”. Se caracteriza fundamentalmente por el agotamiento emocional (fatiga, disminución o pérdida de energía, disminución de los recursos emocionales), la despersonalización o deshumanización (insensibilidad, pérdida de empatía, actitudes negativas, incluso a veces hostiles, cinismo, etc. hacia los receptores del servicio) y baja realización personal (tendencia a valorar negativamente el propio trabajo, aptitudes o capacidades, baja autoestima) (16).

El acoso sexual en el lugar de trabajo. Las causas que pueden motivarlo y el objetivo u objetivos finales son diferentes a los que se presentan en el mobbing. No obstante, con relativa frecuencia incidentes de acoso sexual se transforman con posterioridad en supuestos de mobbing. Así, es bastante probable que un episodio de acoso sexual en el que el acosador ha visto frustrado su objetivo se transforme en un proceso posterior de hostigamiento y acoso laboral con todas las características del mobbing, de tal manera que el episodio de acoso sexual se convierte en el conflicto o disparador del ataque. También puede utilizarse como “herramienta” de mobbing. José Luis González de Rivera lo define así: “El acoso sexual es una forma de abuso que incluye el hostigamiento reiterado y continuado de una persona con fines, métodos o motivaciones de naturaleza sexual, ejercido desde una posición de poder, físico, mental o jerárquico, generalmente en un contexto laboral, docente, doméstico o de cualquier otra índole que implique subordinación del acosado o acosada” (17). La especificidad del acoso sexual deriva del hecho de que la presión psicológica, propia de todo acoso, tiene en el mismo una singular intencionalidad libidinosa. En el mobbing el acoso sexual puede usarse como instrumento para humillar y denigrar a la víctima en una faceta tan personal, sin que el acosador tenga realmente ningún interés sexual en ella.

Los problemas organizacionales, de dirección y liderazgo. No debemos tampoco confundir el fenómeno del mobbing con la mera torpeza organizacional o de dirección o liderazgo. Frecuentemente, errores o deficiencias de tipo estructural, una defectuosa organización del trabajo, inadecuadas condiciones laborales, un liderazgo tiránico o una dirección agresiva, pueden resultar igualmente

(16) Abajo Olivares, op. cit., pp. 65/66.

(17) Citado por Abajo Olivares, op. cit., p. 69.

repudiables y atentatorias contra los derechos básicos de los trabajadores, pero, sin embargo, no constituir técnicamente situaciones de mobbing, aunque la línea divisoria no siempre es lo suficientemente clara. Marie F. Irigoyen dice “*Lo que doy en llamar maltrato de dirección es la conducta tiránica de ciertos dirigentes caracteriales que someten a sus asalariados a una presión terrible o les tratan con violencia, lanzándoles invectivas e insultándoles, negándoles todo trato de respeto (...) Mientras que los procedimientos de acoso moral son ocultos, la violencia de estos tiranos caracteriales está a la vista de todos, incluidos los delegados sindicales, si es que los hay. Efectivamente, pese a que algunos, más hábiles o más manipuladores, consiguen escapar de ello, todos los asalariados reciben el mismo maltrato*”. Una vez más, la línea que separa estos supuestos de los casos de mobbing puede resultar excesivamente delgada. Debemos estar pendientes a la intencionalidad y a los objetivos que se persiguen con las medidas organizacionales (18).

Legislación del Mobbing (19)

Con relación a la legislación del *mobbing* en el trabajo, en forma específica, ya existe en algunos países de la Unión Europea como Francia, Suiza, Bélgica, Noruega, Finlandia, Italia y Polonia. Por su parte, Noruega, Francia y España, han tipificado como delito al *mobbing*.

En cuanto al aspecto legislativo del *mobbing* en la región latinoamericana, hay que destacar que solo existe legislación específica sobre el mismo en Colombia y en Brasil, pero en algunos países se han creado ordenamientos jurídicos que regulan algunas disposiciones generales en esta materia, como es el caso de Argentina y Venezuela.

México, por su parte, publicó la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, en la que incluye como una modalidad a la violencia docente y laboral, pero desde una perspectiva de género.

(18) Abajo Olivares, op. cit., pp. 74/75.

(19) Ocegüera Avalos, Angélica y otros. “Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica”, en Revista Acta Republicana Política y Sociedad, N° 8, año 2009.

El reconocimiento del *mobbing* en la Unión Europea como un problema que afecta la seguridad y salud de los trabajadores y la importancia de regularlo en la norma laboral y penal no ha trascendido en Latinoamérica.

El Enfoque Jurídico en el Paraguay

No existe en el ordenamiento jurídico del Paraguay – igual que en muchos países– una específica regulación que singularmente contemple la figura del *mobbing* dentro de la regulación de la relación de trabajo, pero ello no puede constituir una razón que impida su persecución y castigo. Existen en la vigente legislación diferentes atajos y alternativas jurídicas a los que se puede recurrir para la protección de los derechos de los trabajadores afectados considerando, sobretodo, que el *mobbing* o acoso laboral supone una serie de comportamientos hostiles que implican atentado a los derechos fundamentales, como la dignidad de las personas, su libertad personal, su integridad física y moral, su intimidad, su honor y, asimismo, otros valores legalmente protegidos, como son la salud laboral y el de la higiene y seguridad en el trabajo. A continuación, se abordan algunas de esas alternativas jurídicas.

Constitución Nacional

En la Constitución Nacional/1992 se encuentran abroquelados los derechos básicos esenciales e inalienables para todos/as los/as ciudadanos/as. En lo que aquí interesa, debe resaltarse que proclama la protección de toda persona por el Estado en su integridad física y psíquica (Art. 4°); toda persona tiene derecho a ser protegida en su libertad y en su integridad (Art. 9°), se garantizan el derecho a la protección de la intimidad, de la dignidad y de la imagen privada de las personas (Art. 33); **todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas** (Art. 86), entre otras disposiciones garantistas.

En primer término, debe considerarse que las conductas configurativas de acoso moral tienen siempre y en todo caso, una intencionalidad común, cual es la dirigida a menoscabar la **dignidad personal del acosado**.

Como dice Martín Valverde, al referirse a la dignidad personal como un derecho troncal de los derechos humanos: *“Es, tal vez, junto con el derecho a la vida, el primero y más importante derecho humano, si se tiene en cuenta que todos los demás, que se reconocen como fundamentales, siempre tienen como*

punto de referencia la dignidad del ser humano" (20). El derecho a la dignidad personal aparece recogido en el frontispicio de la Constitución "reconociendo la dignidad humana con el fin de asegurar la libertad, la igualdad y la justicia".

Y específicamente en la Sección de "Los derechos laborales", la Constitución, en el Art. 86, enfatiza particularmente el derecho de dignidad en el trabajo al decir: "*Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas...*".

¿Qué debe entenderse por condiciones dignas? En relación a esta pregunta, la OIT nos orienta con la definición del "**trabajo decente**" como: "*Trabajo seguro, dentro de un marco de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La expresión "condiciones dignas", igualmente, hace referencia necesariamente a una situación adecuada en lo que a la seguridad e higiene laborales se refiere. Esta situación alcanza tanto a elementos de tipo físico como psicológico, dentro de los que se denomina "ambiente laboral" y que incluye factores de tipo organizacional*(21).

Las conductas constitutivas del acoso moral a más del esencial quebranto del derecho a la dignidad personal transgreden también otros derechos básicos. En efecto, la pluralidad de manifestaciones a través de las que se revela esa desviada actuación humana puede implicar la violación de otros derechos humanos básicos.

Así, se hallan normalmente comprometidos por las actuaciones constitutivas de acoso moral, por ejemplo, el derecho fundamental a la vida y a la integridad física y psíquica, el derecho a la libertad, la igualdad y a la no discriminación, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, todos ellos consagrados y garantizados por la Constitución Nacional. De ahí, que la máxima ley de la República proporciona base normativa suficiente para procurar una adecuada protección jurídica frente al acoso moral-mobbing.

(20) Martín Valverde: "Constitución y Orden Jurisdiccional Social", en Cuadernos de Derecho Judicial: Constitución y Justicia Social del Consejo General del P. J., España, p. 277.

(21) Abajo Olivares, op. cit., p. 178.

Debe tenerse en cuenta que para la efectividad de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución ni siquiera es indispensable la ley reglamentaria. En efecto, la Constitución Nacional prevé una disposición especial tendente al efectivo goce de los derechos fundamentales en ella reconocidos al decir "... *La falta de ley reglamentaria no podrá ser invocada para negar ni para menoscabar algún derecho o garantía*" (Art. 45). Es más, existen disposiciones expresas y claras que imponen la aplicación de la Constitución. Así, el Art. 256 de la Constitución dispone que "*Toda sentencia judicial debe estar fundada en esta Constitución y en la ley...*". El Art. 9° del C.O.J. manda que los jueces y tribunales aplicarán la Constitución Nacional (...), y el Art. 15 inc. (b) del C.P.C. obliga a los jueces a fundar sus resoluciones en la Constitución Nacional (...). Estas disposiciones son suficientemente explícitas en orden a la aplicación directa y prioritaria de la Constitución Nacional por parte de los jueces y tribunales. Desde esta perspectiva jurisdiccional, no cabe la menor duda de que no hay impedimento legal alguno para la adecuada persecución y castigo del acoso moral allí donde se manifieste y, específicamente, en el ámbito laboral.

Código del Trabajo

Indudablemente, el Código del Trabajo –Ley 213/ 1993– es la norma jurídica que ampara de manera directa al/a trabajador/a y regula las relaciones entre éste/a y el empleador/a. A lo largo de su texto hay muchos artículos que proporcionan base normativa suficiente a los efectos de la tutela de los/as trabajadores/as ante una situación creada por conductas constitutivas de mobbing. A continuación, se hace una breve referencia de tales disposiciones.

El derecho de la dignidad personal también aparece consagrado en el Código del Trabajo, que enuncia como derecho básico que: "El trabajo (...) **Exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta**, y se efectuará en condiciones que aseguren la vida, la salud..." (Art. 9°).

Asimismo, como deber genérico de las partes, consagra el principio de la buena fe cuando dice: "El contrato de trabajo debe ser cumplido de buena fe, y obliga no solo a lo que esté formalmente expresado en él, sino a todas las consecuencias derivadas del mismo o que emanen de la naturaleza jurídica de la relación que por Ley correspondan a ella" (Art. 61). Ante una norma similar de la L.C.T. de la Argentina, Abajo Olivares observa que hasta donde se ha visto, al abordar el fenómeno del mobbing nos encontraríamos ante una conducta –o serie

de conductas— que vulneran directa y gravemente no solo los principios de “colaboración” y “solidaridad”, sino, esencialmente, el principio de la buena fe y de lo que habremos de entender por “buen empleador” y “buen trabajador” (22).

Obsérvese además que, si bien el empleador tiene el derecho de “*organizar, dirigir y administrar el trabajo en sus establecimientos...*” (Art. 64), este derecho no es absoluto ni arbitrario, y sobre todo tiene su límite en la obligación del empleador (y el derecho correlativo del trabajador) de “*Guardar la debida consideración hacia los/as trabajadores/as, respetando su dignidad humana y absteniéndose de maltratarlos...*” y de “*Adoptar (...) las medidas adecuadas (...) para crear y mantener las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, previniendo en lo posible los riesgos profesionales*” (Art. 62 incs. k y l, y sus concordante, Art. 67 inc. e). Estas y otras disposiciones del Código son garantías que **salvaguardan la dignidad e integridad del trabajador en el lugar de su trabajo.**

Código Civil

El mobbing causa estragos sobre el/a trabajador/a, cuyos efectos se manifiestan a nivel físico, psicológico, económico y familiar. Lo cierto es que la indemnización (tarifada) por retiro voluntario establecida en el Art. 85 y 91 del Código del Trabajo constituye una reparación del daño emergente de la pérdida del trabajo, que debe diferenciarse de la reparación del daño derivado de la vulneración de un derecho fundamental del/a trabajador/a, con serias incidencias en su salud e integridad psíquica. Esta última, tiene fundamento legal en los Artículos 1833, 1834, 1835 del Código Civil. Estimo que, dado el caso, pueden acumularse las acciones para reclamar una y otra indemnización (por retiro justificado y reparación de daño).

Resumiendo, los derechos fundamentales y los valores básicos de la persona proclamados en el texto constitucional y que aparecen también reconocidos en la legislación ordinaria, **constituyen un basamento, más que suficiente, para impedir que, a falta de una regulación legal específica, se mantengan impunes las conductas del acoso moral.** Lo cierto es que, dentro de los parámetros normativos básicos de la legislación vigente, como los citados arriba, los jueces

(22) Abajo Olivares, op. cit., p. 180.

y tribunales pueden, ya, encontrar respuesta jurídica y remedio a las conductas constitutivas del mobbing.

Debe señalarse que ya hubo un intento de legislación específica sobre el mobbing, aunque limitado al área de las instituciones públicas. En el año 2009 se ha presentado en el Parlamento un Proyecto de Ley “Contra la violencia psicológica laboral en las instituciones públicas”, que si bien fue aprobado por la Cámara de Diputados, no prosperó en la Cámara de Senadores.

Avance en el Ámbito Administrativo

En el ámbito administrativo, aunque en forma tibia, se comienza a dar muestra de preocupación por este fenómeno del mobbing, al tomarse algunas medidas dirigidas a combatir este problema que, a más de afectar seriamente la salud y seguridad del trabajador, tiene implicancias negativas en toda la sociedad.

Resolución N° 472/2012 del Viceministerio del Trabajo y Seguridad Social. Esta resolución constituye un inicial y gran paso en cuanto a la regulación del mobbing en el Paraguay, dado que es el primer documento jurídico que establece reglamentaciones atinentes a dicho fenómeno. En las líneas que siguen se hacen referencias a las disposiciones de este documento.

Dicha resolución define violencia laboral como aquella “ejercida sobre la trabajadora o trabajador de manera directa mediante actos, comentarios, proposiciones o conductas con connotación sexual o no, mobbing o acoso sexual, no consentidas por la víctima, que impliquen de manera expresa o tácita la amenaza de causarle un perjuicio en caso de negativa en razón de la superioridad jerárquica o funcional de quien comete dichos actos”.

Para aquellas empresas con más de 10 (diez) trabajadores, la resolución establece la obligación de consignar en sus respectivos Reglamentos Internos: 1. Un procedimiento interno explícito para casos de denuncias de acoso laboral o sexual. 2. Las sanciones que se aplicarán. 3. Las medidas para prevenir, controlar y eliminar la violencia en el lugar de trabajo. 4. Programas de información y educación de los trabajadores sobre la prevención de la violencia laboral (Art. 2).

También se establece el procedimiento básico para denuncias en caso de violencia laboral (Art. 4), en el que se distinguen dos supuestos: **Violencia laboral ejercida por los/as compañeros/as de trabajo:** La persona afectada deberá

presentar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa o institución, consignando la descripción de la forma de violencia laboral por parte del acosador. Presentada la denuncia, el/a empleador/a deberá –dentro de los cinco días– adoptar medidas de urgencia necesarias tales como la separación de espacios físicos, redistribución de carga horaria, etc., debiendo además realizar una investigación interna de los hechos –por escrito y en el que deberán ser oídas ambas partes– que deberá concluir en el plazo de treinta días y disponer y aplicar las medidas o sanciones correspondientes; **-Violencia laboral ejercida por los empleadores:** La denuncia deberá realizarse en el Vice Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que instruirá el correspondiente sumario, con el resguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados, pudiendo sancionar al empleador acosador, con multa de 20 a 30 jornales mínimos, conforme al Art. 391 del C.T.

Guía para casos de acoso sexual y acoso laboral –Serie “Construyendo derechos en la función pública– año 2011”. También es alentador este documento lanzado por la Secretaría de la Función Pública, con fines de instrucción, divulgación y prevención de la violencia laboral, específicamente, el acoso sexual y el mobbing o acoso laboral, a cuyos efectos explica los comportamientos constitutivos de esos fenómenos y la manera de combatirlos instando su denuncia ante las instituciones indicadas.

Reparación

Ahora bien, en el ámbito de reparación se ha de tender, inicialmente, al **cese de la conducta acosadora** y, seguidamente, a la **indemnización resarcitoria**. Pero debe señalarse que no debe resolverse el problema únicamente con las consecuencias (indemnizaciones) inherentes a una extinción de la relación laboral por decisión del trabajador que se ve obligado a tomar tal decisión empujado por el ambiente hostil creado por el empleador. Es evidente que la salida del trabajador de la empresa, en razón del acoso moral, es una solución no satisfactoria, pues produce, no obstante, los efectos de las indemnizaciones por retiro justificado (Art. 85 C.T.), una pérdida del puesto de trabajo sin la voluntad o con la voluntad forzada del trabajador.

Como bien señala Abajo Olivares, la referida solución (retiro voluntario con indemnización) pierde su sentido cuando la realidad nos muestra un mercado laboral con elevadísimos índices de desempleo y desocupación, en el que tener y conservar el empleo de trabajo supone, además, la única posibilidad de mantener

una mínima cobertura sanitaria. Lo cierto es que el acosador habrá vencido. Habrá conseguido su propósito: que la víctima abandone la organización (23).

En definitiva, son distintas e independientes, por tener causas diferentes, la acción para reclamar indemnización por despido o retiro justificado y la acción tendente a la reparación de daños y perjuicios derivados de los hechos constitutivos de mobbing, aquella tiene fundamento en las normas vigentes del Código del Trabajo (Arts. 85, 91), mientras que ésta surge de las disposiciones pertinentes del Código Civil sobre responsabilidad (Arts. 1833, 1834, 1835 y demás concordantes). Ambas acciones pueden ejercerse acumuladamente.

Prueba del Acoso Moral

En el acoso moral, por definición, el acosador pretende, con una finalidad perversa, la destrucción de la víctima. Como el comportamiento intencional no se suele manifestar de manera directa, **la prueba de indicios se erige habitualmente en la única forma de probar dicho elemento volitivo**, de ahí, justamente, su trascendental importancia. En ese sentido hay afirmaciones ilustrativas en la doctrina como la que dice:

“Tratándose de acoso moral en el trabajo, corresponde al trabajador acreditar **indiciariamente** los hechos que a su juicio comportan la intimidación psicológica denunciada, tales como la no asignación de tareas, el aislamiento del trabajador, la asignación de funciones sin contenido real o práctico, etc., tras lo cual la empresa tiene que acreditar que existe una explicación razonable y lógica de tales actuaciones, ajenas por completo a la violación de los derechos fundamentales invocados” (24).

Explica el autor que no se trata de una auténtica inversión de la carga de la prueba en sentido técnico jurídico estricto porque al demandante le corresponde la carga de realizar alguna actividad probatoria, sino de una distribución de la carga de la prueba entre los litigantes diferente a la derivada de la estricta aplicación de las normas civiles generales (quien afirma debe probar la verdad del hecho alegado), o sea, se produce una modulación de la regla general, recurriéndose

(23) Abajo Olivares, op. cit., p. 182.

(24) Fernando Louzada. Psicología del testimonio y prueba pericial, en Cuadernos de D. J. del Consejo General del Poder Judicial, VII-2005, p. 385.

a la **técnica de indicios o presunciones judiciales**, que obliga a la parte acreditar cumplidamente el hecho base de la presunción y será el juez el que, sobre ese hecho base, deducirá el hecho consecuencia.

En síntesis, **pesa sobre el/a trabajador/a la carga de la prueba de uno o varios hechos indiciarios** de los que cabría deducir la probabilidad del acoso moral. Para destruir tal presunción el empleador, en caso de mobbing vertical descendente, debe aportar pruebas de que los hechos catalogados como acoso, obedecen a motivos razonables, extraño a todo propósito de hostigar al trabajador; y en el supuesto de mobbing horizontal, debe acreditar que la empresa actuó diligentemente para prevenir el acoso moral y en cuando lo conoció, adoptó las medidas oportunas de investigación y, en su caso, de protección de la presunta víctima.

La jurisprudencia española, indica como ejemplo de indicios más significativos para acreditar la existencia del acoso moral, especialmente, para demostrar la finalidad perversa de destrucción de la víctima, los siguientes:

“La entidad de la reiteración, persistencia y la proximidad y conexión lógica en el tiempo de los hechos y comportamientos probados”.

“La naturaleza diversa de los comportamientos y conductas que se repiten en el tiempo”.

“El uso de las prerrogativas empresariales con arreglo al principio de buena fe”.

“La existencia de animadversión o de un conflicto, enfrentamiento o tensión entre los presuntos sujetos activo y pasivo del acoso y la presencia de controversias judiciales a efectos de valorar la existencia de una eventual actitud de represalia”.

“La existencia de un trato distinto hacia el trabajador con respecto a otros empleados o la afectación individualizada de determinadas circunstancias, órdenes o condiciones de trabajo o de su modificación”.

“El carácter típico o atípico de algunas conductas y decisiones empresariales denunciadas como parte integrante de la actitud acosadora”.

“La existencia de patologías u otros posibles efectos sobre el sujeto pasivo como consecuencia de los comportamientos probados”.

Ninguno de los indicios –ni estos ni otros susceptibles de aparición conforme a la infinita casuística– deben ser considerados como indicios decisivos –aunque alguno pueda serlo en un caso concreto– siéndolo en verdad decisiva “*la valoración global de alguno (o algunos) de ellos*” (25).

Jurisprudencia

Sentencia N° 105/2007 del Tribunal de Apelación del Trabajo, 2da. Sala, Capital – Paraguay, autos: “*Sonia Dalila Martínez c/ Cooperativa de Ahorro, Crédito y Servicios “26 de abril Lda. s/ daño moral y psicológico*”. Esta sentencia constituye un precedente importante, no solo por ser la primera que condena el mobbing en Paraguay, sino porque incorpora elementos conceptuales definitorios de dicho fenómeno, determina el marco jurídico aplicable y las reglas probatorias. A todo ello se suma que resuelve una litis paradigmática de mobbing al reunir la totalidad de sus requisitos, según los hechos comprobados.

Aclaro que por razones de brevedad y por ser el que trata explícitamente el tema del mobbing, aquí se reseña solamente el voto mayoritario, que corresponde a la autora de este trabajo. Sin embargo, debe señalarse que la disidencia del magistrado Ramiro Barboza fue únicamente en relación con la solución propuesta al caso –que también será puntualmente consignada– coincidiendo con las demás reflexiones.

El voto mayoritario comienza con unas “*Consideraciones previas*”, en las que se reconoce que el caso planteado es inédito en nuestro país, sin antecedente preciso en nuestros tribunales, por lo que considera que amerita unas reflexiones generales sobre el tema, antes de analizar la situación concreta del caso. Así en esa parte inicial aborda puntualmente el concepto del mobbing; el marco normativo en el que puede encuadrarse el problema, y la prueba del acoso moral. Estos temas –también puntuales en este trabajo– ya están desarrollados y como los co-

(25) Fernando Louzada, op. cit., p. 385.

mentarios respectivos fueron prácticamente extraídos de esta sentencia, omito reproducirlos aquí. De ahí que este extracto se circunscribe a la parte del examen del caso concreto, realizado a la luz de reflexiones que le precedieron.

(...) Hechos probados:

1. Patología psíquica de la trabajadora. La lesión psíquica de la demandante está avalada por el informe de la junta médica practicada en el I.P.S. (f. 256/261), por orden del juzgado, que confirma que la demandante padece de **trastorno de Ansiedad y Depresión Reactiva**, presentando un cuadro de estrés, con síntomas depresivos en grado ocho. Los médicos atribuyen el desajuste psicológico de la paciente a la situación laboral de hostigamiento referida por la ella misma. El método corriente utilizado en estos casos es el interrogatorio a través de test que la ciencia psicológica estima como prueba psicológica. En este aspecto, no satisface el informe de la referida junta médica en el que no se explica el método comprobatorio utilizado, por lo que aparentemente la causa de la dolencia adjudicada al ambiente laboral de la paciente se basa en la mera información proporcionada por ésta. Es más serio y confiable el informe de la psicóloga particular tratante de la demandante, Amada López Ferreira (fs. 2, 223), que cita los instrumentos científicos utilizados (test de Personalidad, test de Carácter) concluyendo a través de esas pruebas psicológicas que, la Sra. Sonia Dalila atraviesa una situación (la laboral) que altera toda la estructura de su personalidad. La mencionada profesional fue llamada a declarar en el juicio (f. 142), oportunidad en que también explicó, con detalles, las técnicas utilizadas en el estudio y acompañamiento profesional de la demandante (5ª preg.), y cuando fue preguntada por el abogado de la demandada, si cómo sabe que Sonia Martínez trabaja en un ambiente hostil, contestó: *"De toda la evaluación de todos los datos obtenidos de los test aplicados y de los datos proporcionados por la misma persona"*. Todo ello atribuye credibilidad a este testimonio, que no puede ser desmerecido (como arguye el abogado de la demandada) por el solo hecho de que la paciente le paga por los trabajos realizados. Por otra parte, en la ficha médica de la demandante, remitido por el I.P.S. a pedido del juzgado (fs. 219/237) constan los tratamientos psicológicos y psiquiátricos de la demandante desde el año 2003. Todos estos elementos probatorios comprueban el deterioro psicológico, que fue desarrollándose desde el año 2003. En autos no existen informes del estado psicológico de la actora, anterior al mencionado año.

La doctrina científica ha citado entre uno de los indicios más significativos para acreditar la existencia del acoso moral y, en particular, para acreditar la finalidad perversa de destrucción de la víctima *"la existencia de patologías psicológicas"*, cuyo medio probatorio adecuado es la pericia médica, diciendo que ésta se valorará de acuerdo a las reglas de la sana crítica, acotando de que aunque es verdad que el médico no conocerá directamente los hechos, siéndole éstos relatados, es exagerado excluir el valor probatorio indiciario del diagnóstico, lo que se hiciese, supondría (...) supondría confundir la pericia con el interrogatorio de testigos" (Fernando Louzada, obra citada, p. 389).

2. Asignación de tareas menores, impropias de su cargo. Sobre este hecho, la demandada no niega directamente que la actora no presta tareas propias de su cargo, se limita a afirmar que la demandante fue repuesta en el cargo de Gerente de Promoción, con el mismo sueldo. Es más, en la nota remitida a la actora (17.09.04, f. 33, no negadas y reconocidas las firmas, fs.) en respuesta de su queja acerca de la prohibición del Consejo de Administración de *"realizar tarea alguna..."*, la empresa dice: *"...En cuanto a los trabajos que Ud. puede o no puede hacer, le recordamos que es potestad del empleador dirigir y administrar el trabajo"*, esto demuestra que la actora no estaba realizando las tareas pertinentes al cargo de Gerente de Promoción. También los testigos arrimados a autos (fs. 139, 140, 141), todos socios de la Cooperativa demandada, coincidieron en afirmar que la actora después de su reposición ya no cumplía tarea alguna, sobretodo que ya no realizaba las que cumplía antes de su despido (4ª y 8ª preg.), de lo que estaban al tanto porque cuando concurrían a la Cooperativa para hacer alguna gestión, ya no eran atendidos por la actora, como usualmente lo hacía antes de su despido, época en que se dedicaba a la atención al cliente, con quienes mantenía contactos ya sea para el otorgamiento de créditos y eventualmente realizaba también la gestión de cobro. O sea, aunque en forma esporádica (ya que estos testigos no estaban permanentemente en el lugar de trabajo de la actora) constataron personalmente que la actora ya no cumplía las tareas ordinarias que realizaba antes de su despido. Pero, al margen de estas declaraciones, que por sí solas no reúnen la contundencia probatoria, estimo definitivamente convincente la declaración del Sr. Marcos Troche Gómez hecha ante este Tribunal (f. 320), quien fungía de Gerente de la Cooperativa demandada durante el tiempo en que la actora afirma haber sufrido el hostigamiento en su trabajo, y por ende conocedor personal y directo de los hechos relatados, percibiéndose sinceridad en el modo de su declaración. Este testigo, calificado por las circunstancias anotadas, declaró que la actora *"no realizaba las tareas de gerente sino realizaba algunos*

trabajos solicitados directamente por el Gerente" (Preg. 8ª), que la actora no rinde cuentas, porque no realizaba tareas de recuperación (Preg. 10). **Se encuentra pues comprobado que la empleadora asignaba a la actora tareas menores, no acordes con la categoría de su cargo de gerente de promoción.** Otro hecho indiciario de la conducta de hostigamiento de la empleadora.

3. Aislamiento de la actora. Aunque sea increíble la forma de encerramiento de la actora afirmada en la demanda (bajo llave), sin embargo, está demostrado en autos, que la misma fue aislada de sus compañeros, destinándosele en una pieza diferente, pero también está demostrado que este hecho se revirtió por lo menos después de iniciarse este juicio. Sobre el punto (Preg. 8ª), la testigo de f. 140, si bien en un principio dijo que la actora estaba en el salón grande, al contestar la repregunta formulada por el abogado de la demandada, explicó mejor al respecto de este punto, diciendo que: *"En el 2003 cuando fue reintegrada (la actora), se le puso en aquella celda...y actualmente ya está en el salón grande"* agregando que en este lugar tampoco se ven elementos de trabajo sobre la mesa de la actora. Del contexto de esta declaración se colige que, según esta testigo, la actora estuvo aislada en una sala especial y que luego fue repuesta en el salón grande. Lo mismo se entiende de la declaración de la testigo de f. 141. Vale la misma apreciación hecha en el anterior apartado en cuanto a la eficacia probatoria de estos testimonios (fs. 139, 140, 141). En cuanto a la declaración de Marcos Troche Gómez (f. 320), al que considero testigo clave por las circunstancias ya referidas en el punto que precede, manifestó que es cierto que la actora posteriormente a su reintegro fue aislada de sus compañeros de trabajo y que estaba sola en una pieza (7ª Preg.), diciendo también que en "la actualidad" se halla en el lugar donde están todos los empleados (Preg. 14). **De esta forma, también se encuentra probado que la actora estuvo aislada en una pieza, sola.** Este es otro importante hecho en que suele materializarse la conducta persecutoria del empleador, según la doctrina y la jurisprudencia comparada.

4. Discriminación. La actora no figura en las fotos del plantel del personal de la Cooperativa que se observan en el Boletín informativo de la Cooperativa (del año 2004, f. 27), lo que puede ser considerado como un vacío hecho a la actora. Sería demasiada casualidad que la toma de dicha foto haya coincidido con la ausencia de la trabajadora en ese momento, posibilidad mencionada por el abogado de la demandada pero que ni siquiera intentó demostrar. También está comprobado con las planillas de aporte al I.P.S. (fs. 239/251) que en el mes agosto de

2004 todos los empleados de la Cooperativa, menos la actora, fueron beneficiados con un aumento de sus salarios. Otro indicio más.

5. La existencia de un conflicto anterior. Según el expediente respectivo agregado a estos autos, y las copias de la S.D. 287/02 y del Ac. y S. 42/03 (f. 9/16), existe un juicio anterior a éste entre las mismas partes, en el que la actora a causa de su despido (hecho no controvertido) reclamó su reintegro en el empleo alegando estabilidad laboral, pretensión que fuera acogida y cumplida en fecha 5 de mayo de 2003 (f. 254 del exp. agregado). Esto significa que la permanencia de la actora fue impuesta a la Cooperativa, que ya en el año 2001 decidió despedirla, por lo que no sería nada extraño que adoptara medidas tendientes a desesperar a la trabajadora para que ella resolviera el contrato, ya que de otro modo no podría librarse de la misma, dado que se encontraba protegida por la estabilidad especial. Esta circunstancia constituye un indicio muy significativo del afán persecutorio de la empleadora.

Como ya expuse en la parte conceptual de este trabajo, la búsqueda de la autoeliminación (abandono laboral) es un aspecto esencial del mobbing, por lo que el mismo puede ser considerado como un medio de ataque subterráneo a la estabilidad especial del trabajador, con más de 10 años de antigüedad que veda su despido, salvo que el empleador demuestre previamente en juicio la existencia de justa causa. Esta es una razón más para sancionar en caso de quedar demostrado el mobbing.

6. Operación de cáncer de mama de la actora. La demandada arguye que el estado síquico-patológico de la actora puede deberse a este hecho. El Informe del Hospital Nacional del Cáncer y del Quemado (fs. 185/201), confirma que la actora en el año 1991 fue sometida a una cirugía de cáncer de mama, sin metástasis, con controles normales hasta nueve años, según consta en el informe de la junta médica del I.P.S. (f. 258), que no refiere ninguna secuela patológica de aquella operación. Por todo ello, y sobre todo por no guardar este hecho una correlación cronológica con el daño psicológico manifestado en la actora recién el año 2003 (11 años después de la operación), estimo que debe descartarse como generadora de dicha lesión.

Conclusión. Los informes médicos y psicológicos arrimados a autos indican como causa de la dolencia de la actora la situación conflictiva ambiental en el trabajo, que aunque no sean pruebas determinantes, tampoco excluyen esa relación de causalidad, de ahí su valoración como otro indicio importante de la

existencia de un plan predeterminado de hostigamiento en el trabajo, creíblemente con la finalidad de autoeliminación laboral de la actora, y así constitutivo de una situación propicia de ser considerada como acoso moral. Esta presunción no pudo ser desbaratada por la demandada, que a tal efecto produjo la prueba de la operación de cáncer de la actora, pero como ya dije, carece de la eficacia pretendida por ser un hecho ocurrido mucho tiempo antes (11 años) de que se manifestara la dolencia psíquica de la actora, que en realidad guarda correlación cronológica con los otros hechos indiciarios arriba apuntados, de los que resulta acreditada la concurrencia de varios actos de hostigamiento prolongados durante largo tiempo, y de esa concurrencia conjunta de indicios se colige claramente la existencia del acoso moral denunciado por la trabajadora. La demandada no intentó desvirtuar y ni siquiera invocó alguna razón objetiva que enervara los indicios señalados.

Resumiendo: (1) la existencia de un conflicto entre las partes; (2) la concurrencia de varios actos típicos de hostigamiento durante un significativo período (2003/2005), y; (3) la consecuencia psicológica padecida por la demandante, son indicios que, valorados en su conjunto, demuestran la existencia de una situación de acoso moral, tal como denuncia la actora.

En consecuencia, el voto concluyó: 1) ordenar el cese de los actos de hostigamiento, entre ellos la asignación a la actora de tareas impropias de su cargo de gerente de promoción, bajo apercibimiento de reparaciones económicas más severas, y; 2) otorgar a la demandante la indemnización solicitada, de acuerdo con los artículos citados del Código Civil, para cuya cuantificación deben valorarse: la antigüedad de la actora, la afección de su equilibrio psíquico, así como su expectativa de su vida laboral (tiene 59 años de edad), debiendo respetarse el principio de proporcionalidad. Por otra parte debe tenerse presente que la demandada es una Cooperativa, la que por definición constituye una asociación de personas que mediante el esfuerzo propio y la ayuda mutua, sin fines de lucro, pretenden el mejoramiento de sus condiciones de vida (J. A. Moreno Ruffinelli, Derecho Civil Parte General – Personas, p. 434) y según los balances anuales presentados a fs. 202, 207, 213 alcanzó un superávit de apenas G. 2.101.866, lo cual nos indica que se trata de una empresa de escasos recursos disponibles, cuya posibilidad de subsistencia tampoco puede ser desmeritada. En base a todo ello estimo que corresponde fijar en G. 30.000.000 el monto de la indemnización reclamada.

El magistrado Ramiro Barboza propuso una solución diferente diciendo: "... nos inclinamos en primer lugar a disponer el retiro justificado de la funcionaria reclamante, del ambiente discriminatorio y violento en el que se encuentra inmersa, y aunque no ha sido objeto de un reclamo por parte de la demandante, al producirse la desvinculación que ordenamos deberá abonarse las indemnizaciones previstas en el Artículo 85 del Código del Trabajo conforme a la antigüedad con que cuenta la misma en la empresa, por una parte, y la indemnización por daño moral deberá apuntar no una suma global como solicita la parte actora sino que deberá centrarse en proporcionar a la reclamante una renta mensual equivalente a la que viene recibiendo en concepto de salario mensual, de tal forma que el capital disminuya paulatinamente para extinguirse al llegar la trabajadora a la edad de su jubilación, ya que más allá de ese momento cesa la obligación alimentaria a que tiene derecho la trabajadora, y todo ello a la luz del principio de la equidad, al tratarse de una empresa mediana y de escasos recursos como dice ser la demandada. Además, la renta fijada en esa resolución pasará a formar parte del pasivo de la empresa a fin de evitar que, con el cierre, sustitución o venta de la misma, se pretenda hacer cesar la obligación, la que necesariamente deberá ser comunicada al Juez competente a fin de adoptar las medidas correspondientes. También la renta a que es condenada la empresa deberá ser depositada mensualmente a nombre del Juzgado interviniente".

Otras sentencias de interés

1.- STSJ de Murcia, Sala de lo Social, de 11 de febrero de 2003: "una mera discrepancia, contrariedad o tensión generada en el trabajo o por el trabajo no puede calificarse como "mobbing", que es, más bien, o consiste en la creación de un ambiente hostil, hasta hacerlo insoportable para el trabajador, lo que se manifestará de forma nociva para él, y caracterizado (el ambiente o entorno de bajeza) por la trasferencia de diversas proyecciones negativas tendentes al menosprecio o desprecio, al que el sujeto activo (singular, plural o colectivo) desearía enlazar la pérdida de la autoestima, el derrumbamiento psicológico, la flojedad o debilitamiento espiritual, la humillación o cualquier otra consecuencia negativa, en una extensa manifestación, como sufrimiento o castigo caprichoso y arbitrario para la víctima".

2.- Tiene reiteradamente declarado el TC la STC de 9 de diciembre 2002 (225/02) que "la mera vulneración de un derecho fundamental comporta por sí mismo un daño moral susceptible de indemnización, el cual debe ser resarcido separadamente pues no puede englobarse en la indemnización prevista para la

nuda extinción contractual por las causas tasadas del Art. 50 ET". Se sustenta la indemnización a consecuencia de vulneración de derechos fundamentales en la necesidad de plena reparación judicial del contenido esencial de dichos derechos fundamentales y, en ese sentido, el Art. 55,1 c) LOTC (EDL 1979/3888) establece, como un contenido de la sentencia de amparo constitucional, el "restablecimiento del recurrente en la integridad de su derecho o libertad en la adopción de las medidas apropiadas, en su caso, para su conservación".

3.- STSJ Cataluña, Sala de lo Social, de 28 de noviembre 2001 (EDJ 2001/65300), se detallan en esta sentencia las conductas consideradas como acoso moral, la vulneración de los derechos inherentes a la persona del trabajador afectado y la validez del cauce procesal ejercido por el trabajador afectado, en los siguientes términos: *"el atentado contra las condiciones de trabajo que supone la pérdida de funciones de mando, el atentado contra la dignidad que implica la desacreditación ante sus compañeros, y el aislamiento que conlleva la recomendación al resto de compañeros para que no hablen con el demandante, configura una situación de acoso moral que somete al trabajador a un trato degradante, conculcando el derecho a la integridad moral e interdicción de tratos degradantes que protege el Art. 15 CE"*.

4.- STSJ Cataluña, Sala de lo Social, de 11 junio 2003 (EDJ 2003/71478). Niega esta sentencia la existencia de "mobbing", cuya calificación reserva para los casos en que hay un acoso sistemático, repetición de determinadas conductas con una cierta duración en el tiempo y puesta en práctica con la intención de minar la autoestima del trabajador, asociado normalmente a la finalidad de hacerle romper la relación laboral. No significa esto que la finalidad tenga que estar predeterminada, puede también establecer y calificarse la situación cuando se enquistó la relación en unos parámetros de ataque, reproches y humillación repetida, deliberados que aparentemente para el trabajador no resultan explicables.

5.- STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 18 junio 2001. Se dice en esta sentencia que no siempre que se produce un ejercicio arbitrario del poder directivo, y el trabajador sufre a consecuencia de ello una situación de estrés, estaremos ante un acoso moral, pues lo que define a éste es el empleo de numerosas vejaciones en un periodo prolongado de tiempo con la intención de afectar negativamente a la personalidad de la víctima. Se continúa diciendo, que cabe definir el acoso moral en el trabajo como todos aquellos comportamientos, actos o conductas llevados a cabo por una o varias personas en el entorno laboral que, de forma

persistente en el tiempo, tienen como objetivo intimidar, apocar, reducir, amilantar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización o a satisfacer la necesidad patológica de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador como medio de reafirmación personal.

6.- STSJ Extremadura, Sala de lo Social, de 20 marzo 2003 (EDJ 2003/64437). La Sala manifiesta que quien invoque padecer acoso moral debe demostrar: a) que la finalidad del empresario como sujeto activo del acoso o, en su caso, como sujeto tolerante del mismo, era perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido; b) que se le han causado unos daños psíquicos, lo que exige la existencia de una clínica demostrativa de la patología, descrita como psíquica.

7.- STSJ País Vasco, Sala de lo Social, de 2 noviembre 1999 (EDJ 1999/48215). Esta sentencia niega la existencia de acoso moral, distinguiéndolo del denominado “*burn-out*”, el cual se caracteriza por ser un trastorno adaptativo crónico con ansiedad como resultado de la interacción del trabajo o situación laboral en las características personales. Concretamente, se dice en esta sentencia que el trabajador posee una personalidad perfeccionista y obsesiva, lo cual constituye una enfermedad, pero ésta ha surgido al estar en contacto con las personas con las que trabaja, cuyas mermas psíquicas han originado en aquel un desgaste anímico determinante de la incapacidad temporal.

8.- STS País Vasco, Sala de lo Social, de 17 marzo 1998 (EDJ 1998/12686). Se declara la responsabilidad del empresario, en el supuesto de que el acoso haya sido provocado o producido por los compañeros de trabajo de la víctima, relacionándolo con el incumplimiento de su deber de prevenir los riesgos laborales en el trabajo y asegurar un ambiente de trabajo libre de estos. Se exige, así, la existencia de un comportamiento doloso o culposo de aquél concretado en la trasgresión de la normativa preventiva, que se configura como “*conditio sine qua non*” para la imposición del recargo.

9.- Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, sentencia de 3 de junio de 2008, rec. 1412/2008. “Precisamente, en los supuestos en que se alega la existencia de acoso moral en el trabajo es necesario que quede debidamente acreditada la existencia de unos hechos que supongan el sometimiento del afectado a una verdadera degradación de su dignidad y condiciones de trabajo sin que puedan ser objeto de una interpretación amplia ni confundirse con una situación de tensión en el trabajo, ni tampoco constituyen un

maltrato psicológico meras decisiones del empresario que no estén sujetas a derecho”.

10.- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII. Buenos Aires, abril 23 de 2012. “En conclusión, en el caso, corresponde rechazar el reclamo incoado por la actora a fin de obtener un resarcimiento en virtud del supuesto mobbing y el estrés laboral de los que habría sido víctima ya que, no resultaron debidamente acreditadas la ocurrencia de las actitudes persecutorias ni los maltratos invocados y cómo ellos podrían ser calificados como causa adecuada de los desarreglos psicológicos que padeció. Las exigencias efectuadas a fin de que se vendieran los planes de salud de la demandada no demuestra una actitud persecutoria direccionada exclusivamente hacia la actora, era una práctica habitual de la empresa dirigida a todos los vendedores”.

Bibliografía

Abajo Olivares, Francisco Javier. Mobbing: El acoso psicológico en el ámbito laboral, 1º Ed. Buenos Aires. Depalma, 2004.

Louzada, Fernando, Arochena. La prueba de la discriminación y del acoso sexual y moral en el proceso laboral - en Cuadernos del Derecho Judicial, VII, Psicología del testimonio y prueba pericial. Consejo General del Poder Judicial. España, 2005.

Varela Autrán, Benigno. El acoso moral o mobbing en el trabajo –en Cuadernos del Derecho Judicial, V– Constitución y Justicia Social. Consejo General del Poder Judicial. España, 2003.

Webgrafía

García Bigoles, José Luis y otro. El mobbing y sus graves consecuencias. Disponible en: <http://www.tcmugt.es/comunicaciones/asturias/comunicaciones/rinconjuridico/laboral/mobbing.pdf>

Martínez León, M. y otros. El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente. Universidad de Valladolid. 2012. Disponible en: http://www.uv.es/gicf/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf

Martínez Plaza, César Alfredo. El estrés laboral como factor de riesgo de suicidio (II). Gestión Práctica de Riesgos Laborales, Nº 75, pág. 36, octubre 2010.

Disponible en: <http://edirectivos.dev.nuatt.es/articulos/1000029768-el-estres-laboral-como-factor-de-riesgo-de-suicidio-ii>

Méjica, Juan. Mobbing: Trato indigno y legislación laboral, publicado en Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales, N° 11, Sección Artículos, 01 de diciembre de 2004. Disponible en el sitio web: <http://pdfs.wke.es/8/2/9/1/pd0000018291.pdf>

Oceguera A., Angélica y otros. Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica, en Revista Acta republicana Política y Sociedad, N° 8, año 2009. Disponible en: http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/pperioid/republicana/pdf/ActaRep08/ActaRep08_8.pdf

Vidal Caceros, María Del Carmen. El Mobbing en el trabajo: Su problemática, disponible en el sitio web: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2163193>

